

Corso di Politica Economica

Università degli Studi di Napoli Federico II
Dipartimento di Economia, Management, Istituzioni

Corso di laurea magistrale in Economia Aziendale (A.A. 2022/2023)

Lezione 6.

Disoccupazione e mercato del lavoro

Testo di riferimento: E. Marelli, M. Signorelli (2022). *Politica Economica. Le politiche dopo la grande recessione e lo shock pandemico (Capitolo 6)*.

Docente: Walter Paternesi Meloni

Disoccupazione: tipi, costi e politiche

▪ **Tipi di disoccupazione:**

- **Ciclica:** deriva da una produzione troppo bassa ($Y < Y_n$) ovvero da una crescita bassa ($g_{yt} < g_y^*$); in questo caso, non solo la disoccupazione è alta (maggiore di u_n), ma è anche crescente nel tempo (cfr. legge di Okun).
 - Dove g_y^* è il tasso normale di crescita del prodotto nel lungo periodo.
- **Naturale** (u_n): corrisponde agli equilibri di medio periodo (Y_n)
 - Corrisponde ai concetti empirici di disoccupazione **frizionale** e **strutturale**.

▪ **Costi della disoccupazione:**

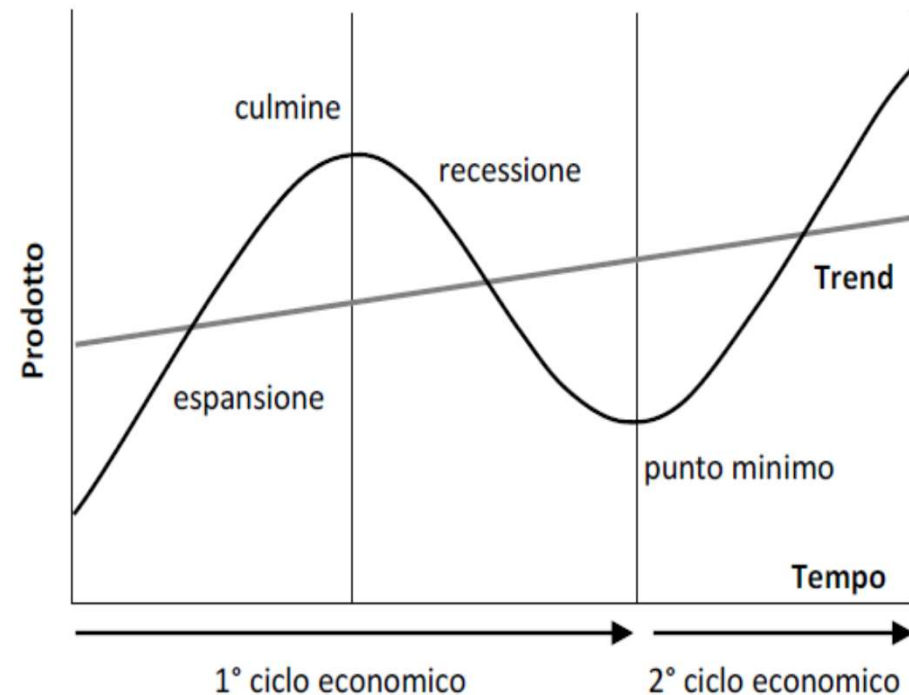
- Spreco di risorse, perdita di prodotto potenziale, effetti sulla crescita (depauperamento del capitale umano per disoccupazione di lunga durata), costi distributivi.

▪ **Politiche:**

- Politiche di **stabilizzazione** (monetarie e/o fiscali espansive), che agiscono dal lato della **domanda** aggregata, sono necessarie per ridurre e possibilmente eliminare la disoccupazione ciclica (quando $u_t > u_n$).
- Politiche **strutturali**, che agiscono dal lato dell'**offerta** aggregata, servono per ridurre la disoccupazione naturale (u_n), quella frizionale e quella strutturale (ad es. politiche attive per il mercato del lavoro).

Ciclo e crescita

- Le fasi cicliche sono identificate da un prodotto maggiore di Y_n (fase **espansiva**) o minore di Y_n (fase **recessiva**):
 - **Recessione**: se variazione negativa del pil per almeno due trimestri.
 - **Depressione**: recessione prolungata o profonda (diminuzione del pil di almeno 1/10).
- In un sistema in crescita, i **cicli economici** consistono in fluttuazioni del prodotto **attorno ad un trend di crescita**, tale per cui la produzione può crescere ad un tasso maggiore di quello normale di lungo periodo (ad es. $g_y > g_y^*$) oppure minore ($g_y < g_y^*$).



Prodotto: naturale, potenziale e tendenziale

■ Concetti di prodotto:

- Il prodotto **naturale** è il prodotto (Y_n) a cui l'economia converge nel medio periodo (modello AD-AS).
- Il prodotto **potenziale** (detto anche di **pieno impiego**) è la produzione massima che l'economia può sostenere senza generare tensioni inflazionistiche (è calcolato a partire dalla funzione di produzione);
 - La disoccupazione corrispondente è quella **strutturale** (o naturale o «di pieno impiego»)
 - **Output gap** è la differenza tra prodotto effettivo e prodotto potenziale.
 - Opinabilità dei metodi di stima: ad es., la stima della Commissione europea per il 2015 di un **tasso di disoccupazione strutturale** pari a 11% in Italia pare eccessiva (u_t totale era 12% circa) \Rightarrow sottostima del **prodotto potenziale** e sovrastima del "disavanzo strutturale" (*cf. cap. 11*).
- Il prodotto **tendenziale** è stimato partendo dai dati annui sul prodotto reale, applicando procedure statistico-econometriche per eliminare la componente ciclica.

Prodotto, occupazione, produttività

- Data una **funzione di produzione** aggregata: $Y = F(K,N)$
 - in cui il prodotto (Y) è ottenuto con due fattori produttivi, il capitale (K) ed il lavoro (N) (ossia n. di lavoratori; in altre versioni, n. ore di lavoro)

dall'identità: $Y = N \cdot (Y/N)$

risulta che il livello del **prodotto** (Y) dipende:

- dall'ammontare di **occupati** (N) \Rightarrow **crescita di tipo estensivo**
 - dalla loro **produttività** (Y/N), ossia il prodotto medio per occupato \Rightarrow **crescita di tipo intensivo** (grazie a progresso tecnico, innovazioni, accumulazione di capitale, ecc.).
- La dinamica della produttività è analizzata soprattutto nei **modelli di crescita**
 - Data una funzione di produzione Cobb-Douglas: $Y = A K^\alpha N^{(1-\alpha)}$ dove A rappresenta la tecnologia; si ottiene:
$$g_Y = g_A + \alpha g_K + (1-\alpha) g_N$$
 g_A è il tasso di crescita della produttività totale dei fattori, misura del progresso tecnico (**residuo di Solow**).

Tassi di occupazione, disoccupazione e partecipazione

- Posto che: $P_{15-64} = FL + NFL$; $FL = OCC + DIS$
dove OCC sono gli occupati, FL le forze di lavoro, P_{15-64} è la popolazione in età lavorativa.
- Possiamo calcolare i seguenti indicatori del mercato del lavoro:
 - Il **tasso di partecipazione** (di attività): $TP = FL / P_{15-64}$
 - Il **tasso di occupazione**: $TO = OCC / P_{15-64}$
 - Il **tasso di disoccupazione**: $TD = DIS / FL$

- Tra i tre tassi (TO, TD, TP) intercorrono le seguenti **relazioni**:

$$TO = \frac{OCC \times 100}{P_{15-64}} = \frac{FL \times 100}{P_{15-64}} \times \left(\frac{FL - DIS}{FL} \right) = TP \times \left(1 - \frac{TD}{100} \right)$$

od anche, dopo semplici passaggi:

$$TD = \left(1 - \frac{TO}{TP} \right) \times 100 = \left(1 - \frac{OCC}{FL} \right) \times 100$$

- **Non esiste** necessariamente una **relazione inversa** stabile fra variazione dell'**occupazione** e variazione della **disoccupazione**.

Indicatori di performance del mercato del lavoro (2018)

Altro indicatore:
Tasso *NEET* = giovani
Not in education, employment or training
(in rapporto alla popolazione giovanile: 15-24 o 15-29)

<i>Tasso di occupazione (% su popolazione 20-64 anni)</i>	<i>Tasso di disoccupazione totale (% su forza lavoro totale)</i>	<i>Tasso di disoccupazione di lunga durata (% su forza lavoro totale)</i>	<i>Tasso di disoccupazione giovanile (% su forza lavoro 15-24 anni)</i>
Svizzera (82.1)	Giappone (2.8)	Repubblica Ceca (1.0)	Giappone (4.7)
Svezia (81.8)	Repubblica Ceca (2.9)	Regno Unito (1.1)	Germania (6.8)
Germania (79.2)	Germania (3.8)	Norvegia (1.1)	Repubblica Ceca (7.9)
Estonia (78.7)	Malta (4.0)	Svezia (1.2)	Olanda (8.9)
Repubblica Ceca (78.5)	Ungheria (4.2)	Danimarca (1.3)	Stati Uniti (9.2)
Norvegia (78.3)	Norvegia (4.2)	Polonia (1.5)	Austria (9.8)
Regno Unito (78.2)	Regno Unito (4.4)	Germania (1.6)	Malta (10.6)
Olanda (78.0)	Stati Uniti (4.4)	Malta (1.6)	Ungheria (10.7)
Danimarca (76.9)	Olanda (4.9)	Ungheria (1.7)	Norvegia (10.7)
Lituania (76.0)	Polonia (4.9)	Svizzera (1.7)	Danimarca (11.0)
Austria (75.4)	Romania (4.9)	Austria (1.8)	Slovenia (11.2)
Lettonia (74.8)	Austria (5.5)	Estonia (1.9)	Estonia (12.1)
Finlandia (74.2)	Lussemburgo (5.6)	Olanda (1.9)	Regno Unito (12.1)
Portogallo (73.4)	Danimarca (5.7)	Romania (2.0)	Bulgaria (12.9)
Slovenia (73.4)	Estonia (5.8)	Lussemburgo (2.1)	Lituania (13.3)
Ungheria (73.3)	Bulgaria (6.2)	Finlandia (2.1)	Irlanda (14.4)
Irlanda (73.0)	Slovenia (6.6)	Lituania (2.7)	Polonia (14.8)
Malta (73.0)	Irlanda (6.7)	Irlanda (3.0)	Lussemburgo (15.4)
UE-28 (72.2)	Svezia (6.7)	Slovenia (3.1)	EU-28 (16.8)
Lussemburgo (71.5)	Belgio (7.1)	Lettonia (3.3)	Lettonia (17.0)
Bulgaria (71.3)	Lituania (7.1)	UE-28 (3.4)	Svezia (17.8)
Slovacchia (71.1)	EU-28 (7.6)	Bulgaria (3.4)	Romania (18.3)
Eurozona-19 (71.0)	Slovacchia (8.1)	Belgio (3.5)	Eurozona-19 (18.8)
Polonia (70.9)	Finlandia (8.6)	Francia (4.0)	Slovacchia (18.9)
Cipro (70.8)	Lettonia (8.7)	Francia (4.2)	Belgio (19.3)
Francia (70.6)	Portogallo (9.0)	Eurozona-19 (4.4)	Finlandia (20.1)
Romania (68.8)	Eurozona-19 (9.1)	Cipro (4.5)	Francia (22.3)
Belgio (68.5)	Francia (9.4)	Portogallo (4.5)	Portogallo (23.8)
Spagna (65.5)	Croazia (11.1)	Croazia (4.6)	Cipro (24.7)
Croazia (63.6)	Cipro (11.1)	Slovacchia (5.1)	Croazia (27.2)
Italia (62.3)	Italia (11.2)	Italia (6.5)	Italia (34.7)
Montenegro (58.2)	Spagna (17.2)	Spagna (7.7)	Spagna (38.6)
Grecia (57.8)	Grecia (21.5)	Grecia (15.6)	Grecia (43.6)

La legge di Okun

- Relazione sufficientemente stabile tra aumento del prodotto e diminuzione della disoccupazione. In particolare, la **disoccupazione varia** a causa di differenze tra il tasso di crescita corrente del prodotto (g_{yt}) e la sua **crescita normale** (g_y^*):

$$u_t - u_{t-1} = -\theta (g_{yt} - g_y^*)$$

- Il **tasso normale di crescita della produzione** (g_y^*) è quel tasso necessario a mantenere un tasso di disoccupazione costante. Esso non è nullo, ma pari ad es. era del 3% negli Usa; infatti:
 - l'**offerta di lavoro** non è costante ma è crescente, per motivi demografici, socio-culturali o per l'immigrazione (+1,7% l'anno): occorre quindi una nuova domanda di lavoro che colmi questa offerta;
 - Inoltre, gli occupati esistenti ogni anno diventano **più produttivi** grazie al progresso tecnico (+1,3% l'anno): se la produzione non crescesse, alcuni di loro perderebbero il posto.
- **Parametro di Okun** (θ): dipende dalle **istituzioni** del mercato del lavoro, specie le norme e i vincoli legali o sociali ad assunzioni e licenziamenti.
 - In passato era più elevato negli Usa (il paese "più flessibile"), più basso in Giappone (il paese che garantiva la maggiore sicurezza del posto di lavoro), con i paesi europei in una posizione intermedia.
 - Nel tempo, però, il valore di θ è **aumentato** ovunque, a causa delle riforme nei mercati del lavoro (minori restrizioni e più flessibilità) e della maggiore concorrenza nei mercati dei beni.

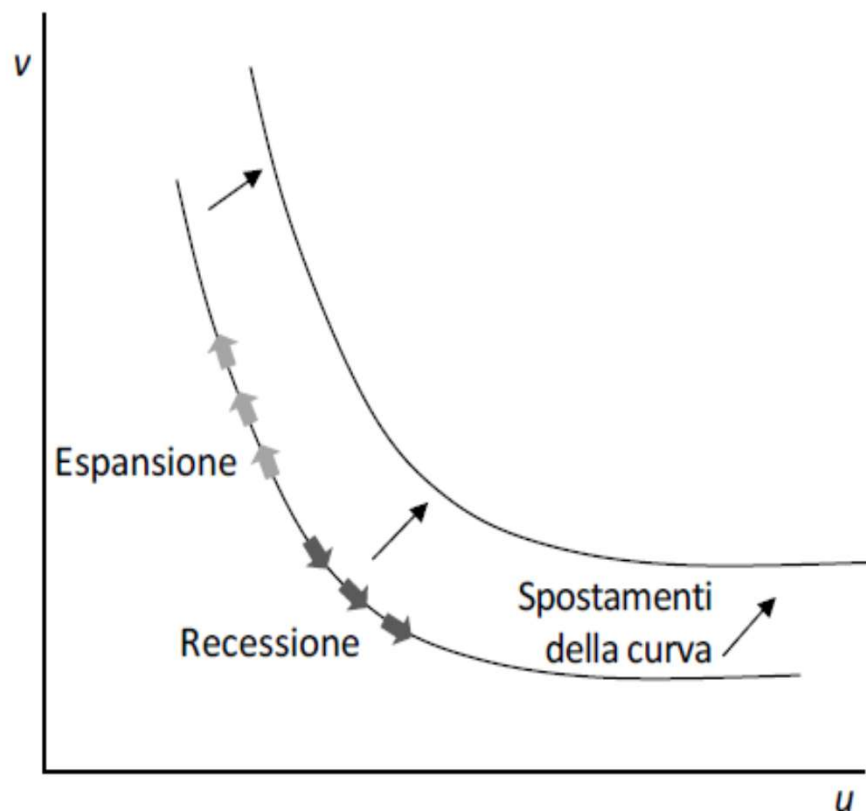
Crescita del prodotto ed effetto meno che proporzionale sulla disoccupazione

- Se si vuole ridurre la disoccupazione, occorre un *boom* nella crescita del prodotto (ossia $g_{yt} > 3\%$), ma l'effetto sulla disoccupazione è **meno che proporzionale** (essendo $\theta < 1$, ad es. 0,4); infatti:
 - l'aumento della produzione si riflette in parte nella assunzione di disoccupati, ma in parte anche nell'aumento della **partecipazione al lavoro (effetto opportunità, con l'assunzione di lavoratori scoraggiati)**;
 - a causa dei costi di *turnover* (ricerca, selezione, addestramento, formazione del personale) a volte le imprese tengono manodopera in eccesso (**labor hoarding**) nei periodi di crisi (evitando i licenziamenti):
 - nelle riprese, le imprese utilizzano quindi tale serbatoio di manodopera e ricorrono anche al **lavoro straordinario**, prima di aumentare permanentemente l'occupazione;
 - l'**aggiustamento dell'orario di lavoro** può essere un'alternativa all'aggiustamento nel numero di occupati (caso tedesco dopo la crisi del 2008-09).

La disoccupazione frizionale

- Mentre Okun si concentrava sulla **disoccupazione ciclica**, analizziamo ora la disoccupazione «naturale».
- Un primo tipo di disoccupazione indipendente dal ciclo economico è quella **frizionale**.
 - I **disoccupati frizionali** sono ad es. i nuovi entranti nel mercato del lavoro, i lavoratori temporaneamente disoccupati perché alla ricerca di un nuovo lavoro (ossia “in mobilità”), eventualmente in altri comparti produttivi od in imprese localizzate in altre regioni.
 - Teoria della **ricerca** (cfr. i modelli teorici di **job search**).
- La compresenza di diversi elementi – imperfezioni di mercato, costi d’aggiustamento, carenze informative, eterogeneità dei lavoratori per qualifiche o residenza, segmentazione del mercato del lavoro, ed altri tipi di rigidità – può causare la **comparsa contemporanea di persone in cerca d’occupazione (disoccupati) e di posti vacanti nelle imprese**.

La curva di Beveridge



- Mette in relazione il tasso di **posti vacanti** (v) con il **tasso di disoccupazione** (u):
 - vi è una **relazione inversa** tra le due variabili: quando la situazione ciclica dell'economia migliora (shock di **domanda**) diminuisce u ed aumenta v ; e viceversa quando l'economia entra in recessione;
 - la curva **si sposta** invece in presenza di shock d'**offerta**: ad es. le politiche per il **job matching** riducono contemporaneamente disoccupazione e posti vacanti;
 - la **disoccupazione da domanda** si può pertanto distinguere da quella **frizionale** (che è quella corrispondente al punto sulla curva in cui $u=v$).

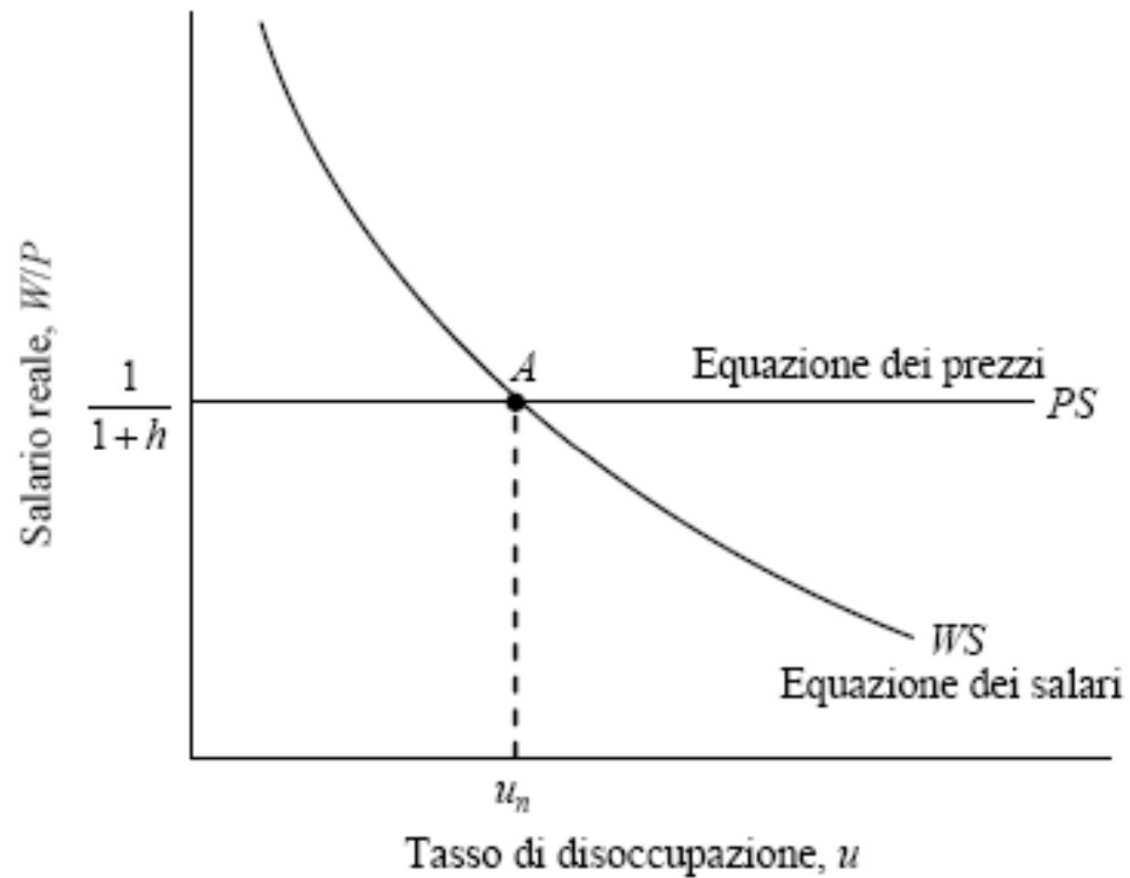
La disoccupazione strutturale

- Quando gli squilibri sono **persistenti**, ad es. a causa di profondi mutamenti nella struttura produttiva dell'economia e di riallocazioni intersettoriali delle forze di lavoro, si utilizza il concetto di **disoccupazione strutturale** (anch'essa indipendente dal ciclo economico).
- Esempi di **perturbazioni**:
 - il **cambiamento strutturale** dell'economia: ad es. la terziarizzazione (successiva alla "industrializzazione": *cf. cap. 13*);
 - il **progresso tecnico** (che può causare la cd. "disoccupazione tecnologica"), i cui effetti si riscontrano non solo nell'industria ma anche nei servizi: si pensi all'*ICT revolution* (basata sulle *information and communication technologies*);
 - gli effetti della **globalizzazione** dei mercati ed i mutamenti nella specializzazione internazionale dei singoli paesi, per cui posti di lavoro vengono distrutti dalle importazioni o dalle delocalizzazioni produttive (*cf. cap. 14*);
 - i **flussi migratori**, che talvolta possono comportare uno spiazzamento dei lavoratori autoctoni;
 - i cambiamenti **demografici**, relativi ad es. alla caduta dei tassi di natalità nei paesi occidentali ed al progressivo invecchiamento delle popolazioni, con evidenti riflessi sull'incidenza della popolazione "attiva";
 - i mutamenti **istituzionali**, ad es. riguardo all'obbligo scolastico ed al diritto allo studio, da un lato, oppure ai sistemi pensionistici, dall'altro;
 - le modifiche nelle **preferenze** individuali, del contesto socio-culturale, riguardo ad es. alla propensione al lavoro: si pensi alla **femminilizzazione** del lavoro.

Rigidità e disoccupazione naturale

- Le teorie economiche standard affermano che il **mercato del lavoro è rigido** quando l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro diventa difficile. La rigidità può riguardare l'**occupazione** o i **salari**.
- In particolare si ha rigidità nei salari nominali, quando:
 - i. sono scarsamente reattivi all'entità della disoccupazione,
 - ii. non riflettono i livelli di produttività.
- Nel modello teorico "*wage-setting* e *price-setting*" (cfr. cap. 1), la condizione di equilibrio di lungo periodo (con aspettative sui prezzi realizzate) è: $F(u,z)=1/(1+h)$.
- In esso, il **tasso naturale (u_n) aumenta se**:
 - la *wage-setting* (WS) si sposta in alto; ad es. se $\uparrow z$, per: \uparrow sussidi di disoccupazione (per la loro entità, durata o grado di automatismo), \uparrow minimi salariali obbligatori per legge, \uparrow grado di sindacalizzazione, oppure vi sono norme più rigide sui licenziamenti;
 - la *price-setting* (PS) si sposta in basso, quando $\uparrow h$, ad es. perché \uparrow margini di profitto, \uparrow costi diversi dal lavoro, \uparrow i contributi e le imposte sul lavoro, \downarrow produttività del lavoro o \downarrow flessibilità "interna".
- Quindi anche un **mercato dei beni e servizi** scarsamente competitivo o troppo regolamentato determina un'elevata **disoccupazione**.
 - Necessità delle liberalizzazioni, soprattutto dei servizi (banche, assicurazioni, alcuni servizi di trasporto, ordini professionali, lavori autonomi, ecc.).

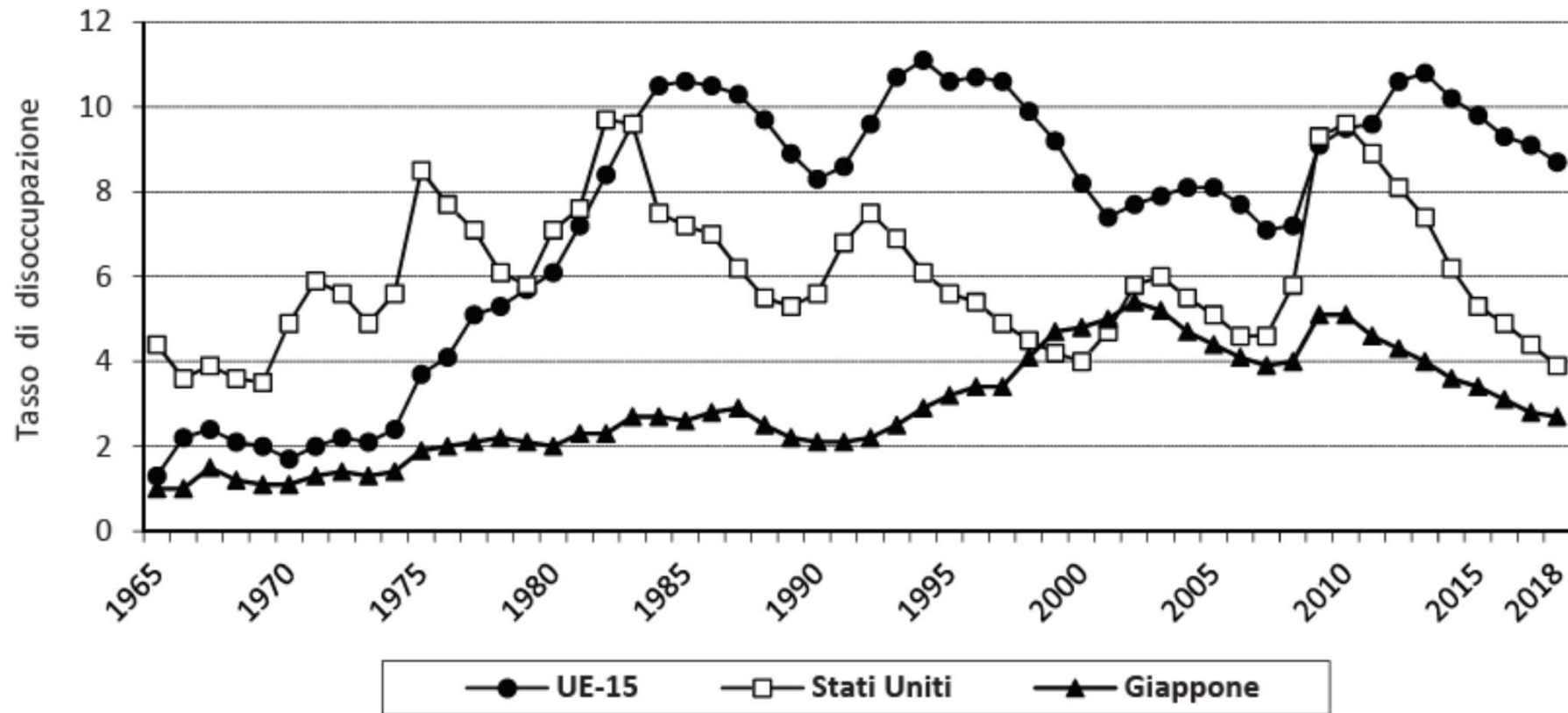
Disoccupazione naturale (*WS* e *PS*)



L'eurosclerosi

- Con il termine di **eurosclerosi**, ci si riferiva all'eccessivo **costo del lavoro** ed a tutte quelle **rigidità**, presenti in Europa, che disincentivano l'assunzione di lavoratori ed una sostenuta crescita economica.
 - Tra le **rigidità** più citate: la troppa fitta regolamentazione del mercato, le norme a tutela dei lavoratori (incluso il divieto di licenziamento ossia l'*employment protection legislation*), le politiche del lavoro di tipo assistenziale, un ruolo eccessivo dei sindacati e della contrattazione collettiva, la pervasiva regolamentazione e gli ostacoli all'iniziativa privata.
 - Il costo del lavoro riguarda non solo il livello dei salari ma anche il peso delle imposte (il cd. **cuneo fiscale e contributivo**).
- Queste rigidità spiegherebbero l'andamento differenziato del mercato del lavoro **europeo** a partire dagli anni '80, rispetto ad es. a quello americano.
 - Fino ai primi anni '80, il tasso di disoccupazione era più basso nei paesi dell'UE; da allora e soprattutto dopo la recessione dei primi anni '90, la "forbice" si è allargata a sfavore dell'UE.
 - La recessione del 2009 aveva portato i tassi di disoccupazione su livelli simili nelle due aree, ma negli Usa sono ridiscesi ed invece nell'UE sono più persistenti.

Tasso di disoccupazione nell'UE e confronti



La teoria dell'isteresi

- L'**isteresi** della disoccupazione si verifica quando il **tasso di disoccupazione naturale** (u_n) non ha un unico valore di equilibrio, ma viene a dipendere dalla storia passata della disoccupazione effettiva ($u_t, u_{t-1}, u_{t-2} \dots$):
 - l'isteresi è pure definita *path-dependence*
 - a) Se si verifica una recessione, aumenta subito la disoccupazione ciclica ($u_t > u_n$); ma quanto più a lungo la recessione persiste, tanto più aumenta la **durata** della disoccupazione;
 - b) un lungo periodo di disoccupazione rende **obsoleto il capitale umano**: si perdono le capacità professionali e l'abitudine al lavoro oppure, nel caso dei giovani, non si mette a frutto l'istruzione
 - quindi diminuisce l'**intensità di ricerca**, l'offerta di lavoro effettiva è inferiore rispetto a quanto risulta dal tasso medio di disoccupazione; ciò in aggiunta agli effetti duraturi sulla domanda di lavoro del calo degli investimenti in **capitale fisso**;
 - c) anche finita la recessione, i disoccupati non sono più interessanti per le imprese, che non li assumono: essi divengono irrilevanti (o quasi) anche nella determinazione dei salari
 - gli **insider** possono profittarne per intensificare le richieste salariali, almeno a recessione terminata, penalizzando ancor più gli **outsider**
 - d) l'aumento dei fattori di "rinforzo salariale" ($\uparrow z$) porta quindi ad un **aumento del tasso naturale**: $\uparrow u_n$.

L'isteresi e la disoccupazione in Europa negli anni '80 e '90

- **Insoddisfacente performance** del mercato del lavoro UE.
 - Negli anni '80 e '90 (**eurosclerosi**): rilevante aumento in molti paesi della **disoccupazione** di lunga durata e di quella giovanile.
 - Fino alla metà degli anni '90, difficoltà dell'Europa nel creare occupazione (**jobless growth**), diversamente dalla capacità dell'economia Usa di creare milioni di posti di lavoro.
- Secondo la **teoria dell'isteresi**:
 - la bassa **domanda aggregata** costituisce la causa iniziale di aumento della disoccupazione ($u_t > u_n$),
 - all'inizio degli anni '80, politiche monetarie restrittive furono adottate in Europa e negli Usa per ridurre l'inflazione, ma negli Usa la politica fiscale divenne poi più espansiva, negli anni '90, tutte le politiche (monetarie e fiscali) sono state restrittive solo nell'UE, seguendo la strategia di Maastricht (*cf. cap. 16*).
 - fattori e rigidità presenti dal lato dell'**offerta**, inclusa l'obsolescenza del capitale umano, mantengono poi alto il tasso di disoccupazione ($\uparrow u_n$), anche quando il ciclo economico è mutato
 - in Europa la disoccupazione non tornava sui livelli precedenti la recessione nemmeno nelle successive fasi di ripresa ciclica.
 - Alla fine il tasso di disoccupazione **naturale** (u_n) viene a dipendere dalla storia passata della disoccupazione **effettiva** ($u_t, u_{t-1}, u_{t-2} \dots$).
- Occorre quindi un **mix di interventi**, dal lato della domanda e dell'offerta.
 - Questi ultimi riguardano la formazione e riqualificazione dei lavoratori, aiuti per il reinserimento dei disoccupati nel mondo produttivo, ecc.

I modelli *insider-outsider*

- Secondo questa teoria, sviluppata negli anni '80, il mercato del lavoro è segmentato tra due categorie di lavoratori:
 - i lavoratori occupati, gli *insider*,
 - quelli in cerca di occupazione (nonché i lavoratori appartenenti al "mercato secondario"), ossia gli *outsider*.
- Una **disoccupazione** elevata può accompagnarsi ad una **dinamica salariale sostenuta**, poiché solo gli *insider* hanno un qualche potere di contrattazione dei salari: tendono a sfruttare, pur in assenza di un sindacato organizzato, una posizione di rendita salariale ed occupazionale.
 - L'esclusione dei disoccupati dal mercato primario può essere dovuta ai **costi di turnover**. Il salario pagato dall'impresa agli *insider* (w_i), è superiore a quello d'equilibrio walrasiano (w^*); ma è minore della somma tra salario di riserva (w_o) degli *outsider* e dei costi di *turnover* (c_o).
 - Quindi l'impresa si comporta in modo razionale non assumendo nuovi lavoratori ad un salario inferiore, poiché $w_i < w_o + c_o$; d'altro canto, la disoccupazione è causata dal fatto che $w_i > w^*$.
 - I **costi di turnover**, o di rotazione della manodopera, comprendono i costi di assunzione, di addestramento, di integrazione nell'organizzazione produttiva, di licenziamento; includono anche i costi risultanti dagli effetti sul "morale", sullo sforzo e sulla produttività dei lavoratori, causati da un elevato *turnover*; infine, vanno inclusi i costi di "persecuzione" nei confronti dei neoassunti.

La teoria dei salari d'efficienza

- Per ***efficiency wages*** si intendono i **salari in rapporto alla produttività** del lavoro
 - Prime idee di Marshall e Keynes; teorie specifiche recenti di Yellen, Akerlof, Katz e Stiglitz.
 - La teoria dei salari d'efficienza riconosce l'esistenza di **lavoro eterogeneo**, in termini sia di capacità personali sia di sforzo erogato.
- **Salari elevati**, anche superiori al livello d'equilibrio walrasiano, sono compatibili con un comportamento massimizzante dell'impresa, in quanto essi - inducendo un **maggiore sforzo** lavorativo da parte dei lavoratori - sono correlati in modo positivo con i livelli di produttività.
 - L'input di lavoro è definito come il prodotto tra quantità di lavoro (l) e sforzo lavorativo (e), per cui: $L = l \cdot e$
- Viene così spiegata la rigidità salariale e, anche in questo caso, la **disoccupazione** che ne risulta è di tipo involontario
 - La **rigidità del salario reale** è spiegata dal fatto che esso è l'unica de-terminante della variabile "efficienza lavorativa" (e).

Spiegazioni del legame positivo tra salari e produttività

- Nella teoria degli **efficiency wages**, la **produttività** del lavoro, variabile ignota ai datori di lavoro (in un contesto di informazione imperfetta), viene **fatta dipendere dal livello salariale** per i seguenti motivi:
 - sono **incentivati il morale** dei lavoratori, il loro impegno e la loro motivazione al lavoro, l'attaccamento all'azienda (prevenendo anche le possibili dimissioni dei lavoratori occupati più produttivi);
 - sono **ridotti i costi di turnover** e di addestramento;
 - è accresciuta la capacità di **attrazione dei lavoratori più qualificati** (questo è il meccanismo della **selezione avversa**)
 - il salario è utilizzato dall'impresa come meccanismo di **selezione della produttività**;
 - è **migliorata l'efficienza lavorativa** dei dipendenti (fenomeno inizialmente considerato nel contesto dei PVS in relazione a variabili quali nutrimento e salute);
 - il miglioramento dell'efficienza è legato sia all'intensificazione dello "**sforzo**" lavorativo che alla **riduzione dei fenomeni di assenteismo**.
 - lo stesso assenteismo sul posto di lavoro, o **shirking** (atteggiamento "scansafatiche"), può essere affrontato, senza ricorrere a forme di controllo diretto del rendimento del lavoratore, mediante l'incentivazione salariale e la considerazione, da parte del lavoratore, del più elevato costo-opportunità causato dall'eventuale perdita del posto di lavoro.

Il costo del lavoro per unità di prodotto (clup)

- Definizioni:

- 1) **Retribuzione netta** = salario o stipendio in busta paga

- 2) **Retribuzione lorda** = (1) + Imposte e contributi (su lavoratori)

- 3) **Costo del lavoro** = (2) + Imposte e contributi (su imprese)

- ⇒ Il totale di imposte e contributi è noto come **cuneo fiscale e contributivo**.

- Dividendo C_L (il **costo totale del lavoro**, ossia per tutti gli occupati) per la quantità prodotta (Q) si trova il **costo del lavoro per unità di prodotto** (*unit labour cost*):

$$\text{clup} = C_L/Q = (C_L/N)/(Q/N) = w/q$$

- dove N è l'occupazione, w i salari unitari (lordi) e q la produttività media del lavoro.

- In termini dinamici le sue **variazioni** corrispondono alla crescita dei **salari meno** la variazione della **produttività del lavoro**.

- Alla dinamica del **clup** è legata la **competitività di prezzo** delle imprese, cioè la possibilità di ridurre i prezzi (in presenza di un **clup** decrescente) e guadagnare quote di mercato oppure la necessità di aumentare i prezzi e/o ridurre i margini di profitto.

- A livello macroeconomico il **clup** è utilizzato anche per "misurare" la **competitività di un paese** (negli studi di economia aperta è utilizzato congiuntamente al concetto di "tasso di cambio reale": *cf. cap. 12*).

- Cruciale è il **rapporto tra dinamica salariale e dinamica della produttività**.

- Si veda la "ricetta" della **politica dei redditi** (*cf. cap. 8*).

- In Italia, **clup** aumentato «per colpa» di q , non di w .

Il superamento dell'eurosclerosi

- Negli ultimi vent'anni vi sono state **riforme** ed anche **differenziazioni** nelle *performance* dei mercati del lavoro, per cui non c'è più un unico "modello europeo":
 - a) La **realtà** dell'UE **non** è affatto **omogenea** ma varia da paese a paese, ad es. in relazione ai tassi di occupazione o alla dinamica occupazionale
 - in paesi come l'Italia è perfino molto disomogenea **anche tra le diverse regioni** (specie tra il Mezzogiorno e le altre aree);
 - la **performance** del mercato del lavoro nel nuovo secolo è stata migliore in Europa, almeno fino alla crisi ed alla Grande Recessione; dopo questa, forti differenziazioni tra paesi virtuosi (Germania in primis) e paesi periferici.
 - b) Una **completa flessibilità** potrebbe sì far crescere i posti di lavoro, ma al costo di una più **iniqua distribuzione del reddito**.
 - Soprattutto dopo shock di notevole entità la transizione verso nuovi equilibri potrebbe comportare **aggiustamenti** lunghi e dolorosi (in assenza di adeguate reti di protezione).
 - Negli ultimi trent'anni, una **contrazione assoluta dei salari reali** si è verificata **tra i lavoratori meno qualificati** degli Usa (almeno un terzo della popolazione ha visto un peggioramento del proprio benessere).
 - In **Europa** il "progresso tecnico distorto" (che causa un minor utilizzo dei lavoratori *unskilled*), la concorrenza dei paesi emergenti con basso costo del lavoro ed altri shock d'offerta si sono riflessi **meno sulla dinamica salariale** (essendo i salari piuttosto rigidi) e **più sui tassi di disoccupazione**.

Vari e mutevoli modelli istituzionali

- c) In Europa vi erano alcuni **modelli istituzionali "di successo"**:
- nel regime neocorporativo (paesi scandinavi e Germania), dove è importante la **concertazione** tra le parti sociali, si ritrova bassa disoccupazione ed elevata eguaglianza (a volte con costi elevati per le finanze pubbliche);
 - altri paesi hanno cercato di coniugare la **flessibilità nel mercato del lavoro** con una sufficiente **sicurezza per il lavoratore**: è il modello (danese e olandese) della **flexicurity**.
 - la tutela del lavoratore non è sul posto di lavoro (**on the job**), realizzata attraverso norme restrittive sui licenziamenti, ma è garantita nel mercato (**in the market**), grazie ad efficaci politiche attive del lavoro ed ammortizzatori sociali (come i sussidi di disoccupazione);
 - approccio del **welfare-to-work**, secondo il quale le garanzie dello "Stato sociale" devono essere mantenute, ma volte alla piena valorizzazione delle risorse umane.
- d) I regimi istituzionali sono stati modificati nell'ultimo decennio anche in gran parte dell'Europa:
- il grado di **sindacalizzazione** è diminuito; i **sussidi di disoccupazione** sono stati ritoccati, rendendo meno importanti gli automatismi;
 - alcune flessibilità sono state introdotte quasi ovunque: ad es. quella in entrata grazie alla diffusione dei **lavori atipici** (specie in Italia e Spagna);
 - in Germania (fino a dieci anni fa un paese "rigido") le riforme Hartz del 2003-04 (sotto il cancelliere Schröder) spiegano in gran parte il basso tasso disoccupazione attuale.

I principali modelli istituzionali in Europa

- Oggi in Europa possiamo rintracciare alcuni **modelli istituzionali** di riferimento:
 1. i paesi **anglosassoni**, che seguono gli approcci neoliberisti (come negli Usa) e presentano una elevata flessibilità del lavoro (anche in uscita);
 2. i paesi **scandinavi** (con l'aggiunta dell'Olanda), in cui i lavoratori sono garantiti soprattutto attraverso il *welfare state* e tramite il modello della *flexicurity*;
 3. l'Europa **continentale**, caratterizzata da industrie altamente efficienti, da un sistema d'istruzione di tipo "duale", da un ruolo ancora importante per le parti sociali (soprattutto in Germania);
 4. l'Europa **mediterranea**, con un mercato del lavoro dualistico (elevate tutele del lavoro per gli *insider*, lavori precari per i giovani), crescente flessibilità in entrata, *welfare* di tipo familiare, sistema educativo sequenziale, ecc.
 5. I **nuovi membri** dell'Europa **centro-orientale**: economie dinamiche (che realizzano il *catching-up*), discreta flessibilità del lavoro, sistemi di *welfare* in fase di sviluppo.